

## **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Wanita dan Tenaga Kerja Pria di Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Katingan Indah Utama**

**Nadia Yulastika Arini\*, Istiti Purwandari, Christina Wahyu Ary Dewi**

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

\*Email Korespondensi: nadyayullastikaarini@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kelapa sawit menjadi salah satu tanaman perkebunan yang mempunyai peranan penting bagi subsektor perkebunan. Dalam menjalankan aktivitas perkebunan diperlukan adanya sumber daya manusia. Saat ini banyak tenaga kerja yang didominasi oleh tenaga kerja pria. Setiap tenaga kerja memiliki kepribadian yang berbeda dan cara kerja yang berbeda, maka perlu adanya budaya kerja didalam perusahaan. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, karena dapat difungsikan sebagai tuntutan yang dapat mengikat para tenaga kerja karena dapat mengeratkan peraturan dan ketentuan perusahaan. Apabila budaya kerja diterapkan dengan baik maka hasil kinerjanya juga akan meningkat baik tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya kerja yang diterapkan oleh tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria di PT. Katingan Indah Utama, untuk mengetahui kinerja tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria di PT. Katingan Indah Utama, untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria di PT. Katingan Indah Utama. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif, penelitian ini dilakukan di PT. Katingan Indah Utama. Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga kerja pemeliharaan gawangan manual, dengan jumlah 30 tenaga kerja. teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi dummy variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang ada di PT. Katingan Indah Utama baik dan tidak ada beda budaya kerja tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria, tidak ada beda kinerja tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Tenaga Kerja, Kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Kelapa sawit didefinisikan sebagai salah satu tanaman penghasil minyak nabati dan mempunyai ekonomi yang tinggi serta memiliki peranan penting bagi pendapatan petani dan masyarakat serta subsektor perkebunan. Dalam mencapai tujuan perusahaan perkebunan dibutuhkan adanya manajemen sumber daya manusia. Menurut Wulandari (2020) pentingnya sumberdaya manusia bagi setiap perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang baik. Menurut Sudaryo (2018) untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan menciptakan sistem manajemen yang baik, maka perlu direncanakan, diperoleh, di pertahankan, diarahkan, dikembangkan dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Saat ini, sudah umum bagi banyak perusahaan sebagai unit bisnis untuk menjalankan bisnisnya dengan peralatan berteknologi tinggi, namun tidak ada pengganti untuk efisiensi dan status tenaga kerja. selain itu, untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan

diharapkan berperilaku baik dan memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik. Kedua hal ini biasanya di pengaruhi oleh salah satu faktor individu seperti ketrampilan dan kemampuan, latar belakang mental dan fisik, gaji dan defografi (usia, latar belakang, gender) (Saripah, 2015).

Sebagaimana kenyataannya bahwa pekerja lapangan yang cenderung didominasi oleh laki-laki sementara perkantoran didominasi oleh perempuan, hal ini juga tercermin dalam data partisipasi angkatan kerja. dimana setiap tahunnya tenaga kerja pria lebih dominan dibandingkan dengan tenaga kerja wanita. Akan tetapi peluang kerja di perkebunan kelapa sawit hampir sejajar antara tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria, bahkan tenaga kerja wanita lebih baik karena karakteristik wanita yang khas seperti pendidikan, keahlian, kreatifitas dan semangat kerja. tenaga kerja wanita yang bekerja dilapangan biasanya diposisikan pada bagian pekerjaan kegiatan pembibitan, pembersihan gulma, pembersihan piringan, penyemprotan, pemupukan, mengayak, menjemur media tanah, penyiraman bibit dan penanaman kecambah kelapa sawit dalam polybag. Setiap tenaga kerja memiliki kepribadian yang berbeda dan cara kerja yang berbeda dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Perlu adanya budaya kerja disetiap perusahaan. Muslimat (2021) menyatakan bahwa budaya kerja tersebut sebagai landasan yang meliputi norma, nilai praktik, dan kebiasaan, yang pada akhirnya berujung pada kualitas kinerja perusahaan. Budaya kerja didefinisikan sebagai filosofis karena mampu berperan sebagai persyaratan yang dapat mengikat tenaga kerja karena dapat memperketat aturan dan peraturan perusahaan. Dengan terciptanya budaya kerja sebagai acuan peraturan dan ketentuan yang ada, maka tenaga kerja secara tidak langsung dilibatkan sehingga dapat mengembangkan sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Budaya kerja yang berlaku di perusahaan merupakan sasaran untuk membentuk sikap dan perilaku tenaga kerja di perusahaan sehingga mendukung efisiensi dan dapat menghadapi berbagai tantangan masa depan. Oleh karena itu, semakin baik budaya kerja maka semakin baik kinerja tenaga kerja tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam karya ini, menggunakan metode analisis deskriptif kombinasi kuantitatif digunakan, yaitu penjelasannya mengandung angka. Ketika sudah memperoleh data, maka data dianalisa dan dideskripsikan. Teknik ini digunakan untuk menguraikan tanggapan responden mengenai budaya kerja terhadap kinerja tenaga kerja pria dan tenaga kerja wanita di PT. Katingan Indah Utama. Jumlah sampel yang diambil di PT. Katingan Indah Utama sebanyak 30 sampel dengan menggunakan metode purposive sampling.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data hasil penelitian yang telah dilaksanakan dengan menyebar 30 kuesioner pertanyaan, dimana responden merupakan tenaga kerja pemeliharaan manual di PT. Katingan Indah Utama sebagai berikut:

### **Karakteristik responden**

Biografi responden yang tertera pada lembar kuesioner diantaranya yaitu nama responden, umur responden, jenis kelamin responden, masa pengabdian responden. Jawaban dari responden dijelaskan sebagai berikut

Tabel 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Pria	15	50
Wanita	15	50
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah pada bulan Januari, 2023

Berdasarkan pada tabel jenis kelamin responden, diketahui jumlah responden pria dan wanita jumlahnya sama yaitu terdiri dari 15 responden tenaga kerja pria dan 15 responden tenaga kerja wanita.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tahun	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
20-30	11	37
31-40	12	40
41-50	4	13
51-60	3	10
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah pada bulan Januari 2023

Berdasarkan pada tabel 2 dijelaskan bahwa usia responden terbanyak yaitu 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 40%, usia 20-30 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 37%, usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 13% dan jumlah frekuensi terendah yaitu usia 51-60 dengan frekuensi 3 orang dengan presentase 10%. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tenaga kerja perawatan tanaman kelapa sawit di PT. Katingan Indah Utama terbanyak berkisar umur 31- 40 tahun.

Tabel 3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Presentase (orang)	Frekuensi (%)
SD	13	43
SMP	6	20
SMA	11	37
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah pada bulan Januari 2023.

Dilihat dari tingkat pendidikan responden, berdasarkan tabel 3 diketahui responden yang berpendidikan SD lebih ssebanyak 13 orang atau 43%.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tahun	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1-10	25	83
11-20	4	14
21-30	1	3
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer diolah pada bulan Januari 2023

Dilihat dari tingkat lama masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden adalah dengan masa kerja 1-10 tahun, sebanyak 25 orang dengan persentase 83% orang dengan masa kerja 11-20 tahun persentase 14 % dengan frekuensi 4 tenaga kerja. masa kerja 21-30 tahun sebanyak 1 orang dengan frekuensi presentase 3%.

### Budaya Kerja

Analisis persepsi responden mengenai budaya kerja, setelah penyebaran kuesioner, dilakukan pengelompokan berdasarkan indikator kunci yang ditetapkan berdasarkan jawaban setiap pertanyaan dan penilaian berlanjut berdasarkan interval yang telah ditentukan, persepsi budaya kerja terdiri dari 16 pertanyaan dan 5 indikator.

Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Budaya Kerja

No	Indikator Budaya Kerja	Keterangan TK Wanita	Keterangan TK Pria
1	Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Tugas	SB	B
2	Jujur Dalam Bekerja	B	B
3	Komitmen Kerja	SB	SB
4	Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	SB	B
5	Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan	B	B
	Rata-Rata	SB	SB

Sumber : Data Primer di Olah Pada Januari 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja wanita mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tugas sangat baik, jujur dalam bekerja dengan baik, memiliki komitmen kerja yang sangat baik, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dengan sangat baik dan dapat melakukan team work dengan baik. Tenaga kerja pria mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tugasnya dengan baik, jujur dalam bekerja dengan baik, memiliki komitmen kerja yang sangat baik, bertanggung jawab dengan baik dan mampu bekerja secara team work dengan baik. Dari beberapa indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria di PT. Katingan Indah Utama sangat baik.

### Kinerja Karyawan

Analisis persepsi responden terhadap kegiatan angkatan kerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan setelah penyebaran kuesioner, dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan, dilanjutkan dengan skoring berdasarkan interval yang telah ditetapkan persepsi terhadap kegiatan angkatan kerja yang terdiri dari 16 pertanyaan dan 4 indikator. Hasil survei dan pernyataan responden tentang kinerja disajikan pada tabel berikut

Tabel 6 jawaban responden pada indikator kinerja.

No	Indikator Kinerja	Keterangan TK Wanita	Keterangan TK Pria
1	Kedisiplinan	B	B
2	Kreativitas	B	B
3	Kerja Sama	SB	SB
4	Tanggung Jawab	B	SB
	Rata-Rata	B	SB

Sumber : data primer diolah pada bulan Januari 2023.

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa tanggapan responden wanita mengenai variabel kinerja karyawan diketahui bahwa kedisiplinan tenaga kerja wanita baik, kreativitas saat bekerja baik, kerja sama antar tenaga kerja yang lain sangat baik, dan memiliki rasa tanggung jawab yang baik sedangkan tanggapan responden pria mengenai indikator kinerja karyawan diketahui bahwa kedisiplinan yang diterapkan oleh tenaga kerja baik, kreativitas tenaga kerja pria baik, kerja sama antar tenaga kerja yang lain saat menyelesaikan pekerjaan sangat baik dan memiliki tanggung jawab yang sangat baik. Dari hasil range yang di peroleh maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan wanita baik dan kinerja tenaga kerja pria sangat baik.

### Hasil Analisis Model Regresi

Model regresi ini digunakan untuk pengujian t hitung dengan bantuan program SPSS versi 24. Berikut ini merupakan hasil uji t hitung:

#### 1. Hasil Uji t variabel budaya kerja

Uji t ini dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan budaya kerja tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria. Berikut tabel analisis uji t :

Tabel 1 Uji t budaya kerja tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43,470	15,875		2,738	,017
	Budaya Kerja Pria	,361	,235	,392	1,537	,148

a. Dependent Variable: Budaya Kerja Wanita

Sumber: data primer diolah pada bulan Februari 2023.

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,148 > 0,05$  dan  $t_{hitung} 1,537 < t_{tabel} 2,052$ . Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antar dua variabel tersebut atau tidak ada beda antara budaya kerja wanita dengan budaya kerja pria. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan budaya kerja tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria.

## 2. Hasil uji t variabel Kinerja

Variabel kinerja juga dilakukan pengujian uji t untuk melihat apakah ada perbedaan anatara kinerja yang di hasilkan oleh tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria berbeda, berikut tabel uji t perbandingan kinerja :

Tabel 8 hasil uji t kinerja tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78,647	19,755		3,981	,002
	Kinerja Wanita	-,155	,291	-,146	-,533	,603

a. Dependent Variable: Kinerja Pria

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai korelasi  $0,603 > 0,05$  dan  $t_{hitung} -0,533 < t_{tabel} 2,052$ . Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antar dua variabel tersebut atau tidak ada beda antara kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja wanita dengan kinerja tenaga kerja pria.

## Hasil analisis model regresi

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi variabel dummy dengan memberikan kode dummy yang dinyatakan dengan angka 1 untuk pria dan 0 untuk wanita. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis model regresi menggunakan variabel dummy dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil analisis regresi menggunakan dummy variabel

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,854	7,564		1,964	,060
	Budaya Kerja	,779	,111	,803	7,014	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data di olah pada bulan Februari 2023.

Berdasarkan tabel 7 variabel budaya kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.014 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  ini berarti budaya kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria di PT. Katingan Indah Utama.

Tabel 10 Hasil analisis regresi ANOVA menggunakan dummy variabel

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,600	2	196,800	24,703	,000 <sup>b</sup>
	Residual	215,100	27	7,967		
	Total	608,700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Gender, Budaya Kerja

Sumber : data diolah pada bulan Februari 2023.

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh nyata (signifikan) variabel budaya kerja (x) terhadap variabel kinerja (y). Dari output tersebut tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung}$  24,703 dengan tingkat signifikansi/probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja.

Tabel 11 Hasil analisis regresi menggunakan dummy variabel

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,647	,620	2,823

a. Predictors: (Constant), Gender, Budaya Kerja

Sumber : Data diolah pada Februari 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai hubungan R sebesar 0,804 dan dilihat besarnya presentase pengaruh variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,647 yang mengandung arti bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja adalah sebesar 64,7% sedangkan sisanya yakni 35,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Katingan Indah Utama dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perbedaan anatara budaya kerja wanita dengan tenaga kerja pria yang ada di PT. Katingan Indah Utama.
2. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria yang ada di PT. Katingan Indah Utama

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria di PT. Katingan Indah Utama

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Wulandari, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta ; Gerbang Media.
- Sudaryo, Yoyo, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: AND.
- Sapariah (2015) 'Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Pt. Mulia Bhakti Kahuripan', *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), Pp. 1689–1699. Available At: [Http://Repository.Unmuhpnk.Ac.Id/455/](http://Repository.Unmuhpnk.Ac.Id/455/).
- Muslimat, A. (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Mutiara Sumber Rejeki Di Tangerang', 3(2), Pp. 176–184.